

GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS 2018

Siamo lieti di presentarvi il rapporto COP 2018 della Nando Cappelli srl.

Con questo rapporto vogliamo contribuire, nel limite delle nostre possibilità, nella promozione e nello sviluppo di un nuovo modello di società sostenibile. Ciò significa che dobbiamo continuamente monitorare e migliorare l'uso e il consumo delle risorse disponibili, concentrarsi sul raggiungimento dei nostri obiettivi possibili come, ad esempio, in termini di emissioni e di risparmio energetico e sul modo con cui trattiamo e ci rapportiamo con i nostri dipendenti.

Sfide globali come i cambiamenti climatici, scarsità delle risorse, l'utilizzo di energie rinnovabili e la crescita della popolazione rappresentano, anche per la Nando Cappelli srl, temi di rilevanza assoluta, che devono essere affrontati con l'impegno di tutti.

Siamo consapevoli del fatto che siamo solo all'inizio di un processo di tutela e di consapevolezza nell'uso delle risorse e nella condivisione di un progetto di ampio respiro volto ad una condivisione e una responsabilizzazione per la tutela del nostro ambiente e nella difesa dei principi fondamentali, ma siamo anche consapevoli che per raggiungere i traguardi prefissati occorre partire "dal basso" e ricercare l'impegno di tutti, anche di piccole e piccolissime realtà come lo è la ns società.

A questo riguardo siamo lieti di comunicare che abbiamo ottenuto la certificazione SA8000 punto fondamentale per implementare e sviluppare il nostro percorso di crescita nel solco tracciato dal progetto Cop traguardo per noi importante che ci gratifica a livello personale per gli obiettivi prefissati e raggiunti.

Nel ripresentare gli impegni e le azioni assunte con il precedente rapporto, alleghiamo opuscolo informativo SA8000 sui punti cardine della norma e sulle linee guida etiche tracciate.

Cordialmente.

Ferdinando Cappelli
Amministratore Delegato

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

HUMAN RIGHTS (Principi 1-2) – DIRITTI UMANI

Principio 1

Le imprese dovrebbero sostenere e rispettare la difesa dei diritti umani proclamati a livello internazionale.

Principio 2

Le imprese dovrebbero assicurarsi di non essere complici negli abusi dei diritti umani.

I diritti e la sicurezza dell'ambiente di lavoro sono aspetti particolarmente seguiti e monitorati e vengono effettuate tutte le indagini ambientali previste dalla normativa vigente con particolare puntualità rispetto alle scadenze.

La realizzazione di:

- condizioni di lavoro sane e sicure;
- libertà di associazione;
- l'assenza di discriminazioni nella gestione del personale;
- il rifiuto e l'assoluta assenza di qualsiasi forma per il ricorso a lavoro forzato e/o minorile,

sono punti cardine della gestione e della nostra filosofia aziendale.

AZIONI INTRAPRESE:

Manteniamo rapporti diretti con il nostro personale, nella piena disponibilità a colloqui in cui ciascuno può segnalare eventuali problemi, così come aspetti positivi dell'ambiente lavorativo. Le segnalazioni che raccogliamo sono al momento positive, in particolare nell'impegno profuso da parte della proprietà nel cercare di assecondare le esigenze anche extra-lavorative dei dipendenti. Questo aspetto è facilitato dalle piccole dimensioni della nostra azienda che ci permette di mantenere ancora rapporti personali che vanno oltre al normale rapporto di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO

- abbiamo redatto un DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) che viene costantemente aggiornato, in sinergia tra datore di lavoro, RSPP (Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione), RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e M.C. (Medico Competente);
- uno studio di consulenza esterna qualificato supporta l'azienda per gli aggiornamenti sulle normative di Legge
- RSPP, RLS, membri della squadra antincendio e della squadra di primo soccorso sono stati nominati e vengono continuamente aggiornati attraverso i corsi previsti, i dipendenti vengono formati e informati sui rischi possibili attraverso l'RSPP e l'RLS. Tutti i dipendenti hanno effettuato i corsi previsti sui rischi e sulle misure di sicurezza previste per mansione;
- i lavoratori sono dotati dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuali) previsti in base ai rischi della propria mansione, ogni lavoratore può richiedere in ogni momento una sostituzione di un dispositivo deteriorato o mancante senza obblighi o richieste particolari e/o limiti di numero;
- tutti i macchinari sono sottoposti a una procedura di manutenzione programmata e di verifica dell'efficienza, il rinnovo del parco veicolare fatto l'anno scorso ci permette non solo di avere una flotta con basse emissioni emissive (euro 6 e euro 5 evv), ma di avere sistemi di sicurezza attivi e passivi tra i migliori sul mercato a tutela della sicurezza e del maggior confort per i ns dipendenti, a tal proposito abbiamo effettuato un nuovo investimento sul sistema di movimentazione delle merci sostituendo i carrelli elevatori con modelli di ultima tecnologia dotati dei più recenti parametri di sicurezza, salute e igiene del lavoro
- la Direzione è sempre disponibile ad ascoltare e accogliere eventuali segnalazioni e suggerimenti di miglioramento da parte del personale dipendente.



NANDO CAPPELLI
AUTOTRASPORTI E SPEDIZIONI

WWW.NANDOCAPPELLI.IT

TRASPORTI E SPEDIZIONI NAZIONALI E INTERNAZIONALI
VIA CIELO . VIA MARE . VIA TERRA

NANDO CAPPELLI SRL

C.F. e Partita Iva IT 01038060164
Capitale Sociale 270.000€ i.v.
Iscrizione REA 216625
Registro Imprese BG 24475/96

Elenco Spedizionieri n.1367
Albo Trasportatori BG 1153956U

**SEDE LEGALE
E OPERATIVA**

Via Lungo Serio, 1 d/e/f
24050 Grassobbio BG . IT



**DIVISIONE
INTERNAZIONALE**

spedizioni@nandocappelli.it
Tel. +39 035 335891
Fax +39 035 4233908



**DIVISIONE
NAZIONALE**

info@nandocappelli.it
Tel. +39 035 335731
Fax +39 035 335732



RAPPORTI CONTRATTUALI CON DIPENDENTI E FORNITORI

- tutti i dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro, secondo i livelli sindacali previsti o livelli superiori, inoltre facciamo parte dell' Ebitral, ente paritetico sindacati/associazione di categoria che garantisce una contrattazione aziendale di secondo livello che certifica un giusto riconoscimento economico non lasciando spazio ad interpretazioni unilaterali che solitamente penalizzano la parte economicamente più debole, e ne monitora gli aspetti di qualità e quantità del lavoro svolto impedendo abusi e/o violazioni contrattuali;
- è attivo un controllo interno sul numero delle ore di guida effettuate al fine di monitorare e controllare il rispetto della normativa vigente sia a tutela della salute del dipendente che della sicurezza della circolazione e dei terzi potenzialmente coinvolti;
- il rapporto con i fornitori è basato su contratti e sulla conoscenza diretta che ne garantisce l'affidabilità, la stabilità e l'efficacia;
- in caso di dubbio la proprietà ha dato disposizione ai collaboratori di non instaurare contratti con fornitori che fossero in qualche modo sospettati di non rispettare le normative lavorative vigenti.

POLITICA DELLA QUALITA'

La politica per la qualità evidenzia il nostro impegno a creare e a mantenere, con il personale, un clima di costante coinvolgimento affinché ogni persona si senta parte del processo e venga così stimolata a contribuire attivamente con le proprie conoscenze e capacità, che rappresentano il vero patrimonio dell'azienda, al raggiungimento dell'obiettivo. Essendo una piccolissima società basiamo sulla qualità una delle nostre migliori caratteristiche e senza un coinvolgimento diretto di tutto il personale sia emotivo che materiale, questo obiettivo non sarebbe possibile.

E' stato conseguito il nuovo attestato Iso 9001 secondo la nuova normativa 2015 in sostituzione del certificato in corso di validità della vecchia normativa iso 9001/2008.

Abbiamo terminato le visite ispettive per la certificazione SA8000

LABOUR (Principi 3-6) - LAVORO

Principio 3

Le imprese dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi.

Principio 4

Le imprese dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsive.

Principio 5

Le imprese dovrebbero sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile.

Principio 6

Le imprese dovrebbero sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e occupazione

AZIONI INTRAPRESE

Abbiamo aderito e continuiamo ad aderire tramite la nostra associazione, a un ente bilaterale partitico, Ebitral, composto per il 50% dall'associazione di categoria, Fai e dal 50% da CGIL, CISL e UIL che sono i 3 maggiori sindacati italiani.

Vengono così garantiti:

- libertà di associazione;
- contrattazione di secondo livello;
- rispetto del contratto di lavoro concordato e sottoscritto tra le associazioni di categoria dei lavoratori e delle imprese;
- controllo dei tempi di lavoro, di riposo e di giusta retribuzione;
- corsi di aggiornamento e di controllo del personale organizzati da Ebitral (che noi utilizziamo, favoriamo e finanziamo) anche sotto il profilo medico in particolare per la prevenzione delle malattie professionali.

Ebitral con il supporto delle organizzazioni sindacali e dell'associazione di categoria Fai, è fortemente impegnata nella repressione di qualsiasi abuso a danno dei lavoratori e nella lotta al lavoro nero e al lavoro forzato e/o minorile.

La misurazione dei risultati è garantita dall'adesione dall'ente bilaterale EBITRAL che attraverso la componente sindacale, ma non solo, ne controlla il corretto funzionamento.

Per convinta scelta aziendale la nostra società non si avvale di lavoratori in somministrazione da parte di agenzie per il lavoro, non operiamo discriminazioni nell'assunzione, nella formazione, nel trattamento contrattuale e umano dei dipendenti in base ad alcune classi di distinzione (età, sesso, religione, appartenenza politica o sindacale, razza, nazionalità ecc. e non valutiamo forme alternative societarie che pur garantendo maggiori risparmi inevitabilmente vanno ad impattare in modo significativo sulla qualità del rapporto di lavoro.

Abbiamo terminato le visite ispettive per la SA8000 che certificherà con l'adozione di questo standard qualitativo/etico riconosciuto a livello internazionale, il nostro impegno e il nostro sostegno ai principi enunciati dal Global Compact.

ENVIRONMENT (AMBIENTE): (Principi 7-9)

Principio 7

Le imprese dovrebbero sostenere un approccio preventivo verso le sfide ambientali.

Principio 8

Le imprese dovrebbero intraprendere iniziative che promuovono una maggiore responsabilità verso l'ambiente.

Principio 9

Le imprese dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

AZIONI INTRAPRESE

Politica zero carta, risparmio energetico con l'adozione e la sostituzione del sistema illuminante con tecnologia led effettuata nel corso del corrente anno, continuo rinnovo fatto del parco veicolare con l'adozione dei motori euro 6 la ristrutturazione effettuata degli uffici con particolare attenzione all'isolamento degli stessi e all'adozione di un sistema di riscaldamento/raffrescamento con la nuova tecnologia a pompa di calore e l'installazione di un impianto fotovoltaico con accumulo di energia, fa sì che, nel nostro piccolo ma non senza grandi sforzi economici per la nostra dimensione aziendale, si delinei una sistema virtuoso per un maggior rispetto dell'ambiente.

GESTIONE DEI RIFIUTI

Viene eseguita la raccolta differenziata e riciclaggio. Il responsabile che si occupa materialmente della gestione rifiuti, si attiene alle disposizioni vigenti in materia di riciclo e smaltimento.

I rifiuti speciali (es toner) vengono smaltiti a norma di legge e conferiti ad aziende specializzate e autorizzate allo smaltimento.

La ns. società ha deciso di non avvalersi di un'officina interna lasciando che tutti gli interventi di manutenzione vengano effettuati da officine autorizzate. Questo fa sì che i rifiuti pericolosi (es olii esausti e filtri) vengano smaltiti correttamente.

ANTI-CORRUPTION = ANTI-CORRUZIONE (Principio 10)

Principio 10

Le imprese dovrebbero contrastare tutte le forme di corruzione, incluse le estorsioni e le tangenti

AZIONI INTRAPRESE

Ribadiamo con forza che siamo contro la corruzione in ogni sua forma. Riteniamo che tale pratica non solo è socialmente riprovevole, ma è anche un freno allo sviluppo e alla libera espressione delle parti. Da società piccola quale siamo, non possiamo che appoggiare e sperare che questa piaga venga sconfitta e relegata ai margini del mondo civile. Nonostante siamo una piccolissima società, abbiamo perseguito ed acquisito una serie di certificazioni International, Air Transport Association (IATA), Agente Regolamentato, certificazione 9001/2015, aderiamo a varie associazioni, Fai (federazione autotrasportatori italiana) Fedespedi (federazione spedizionieri) aderiamo all'associazione Ebitral (associazione paritetica tra Fai e CGL, CISL e UIL, che sono i 3 maggiori sindacati italiani), siamo in fase di certificazione per la SA8000 in ritardo sulla tabella prevista lo scorso anno, ma che finalmente contiamo di ottenere entro fine anno.

Abbiamo richiesto ed ottenuto nell'anno 2016 e rinnovato nell'anno 2017 e 2018 l'iscrizione nella White list della prefettura di Bergamo (istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa effettuato presso le prefetture) Per ottenere questi certificati e queste affiliazioni, abbiamo dovuto completare, con successo, varie procedure che garantiscono professionalità e trasparenza delle nostre attività.

La permanenza nelle varie associazioni e il mantenimento delle nostre certificazioni, garantiscono il corretto comportamento della nostra società Le dimensioni minime della nostra azienda aiutano a controllare e verificare la corretta applicazione delle nostre linee guida.

Nell'opuscolo informativo SA8000 che verrà reso disponibile sul ns sito internet, vengono ripresi e codificate le linee guida etiche adottate dalla ns società inerenti:

- lavoro infantile
- lavoro forzato e obbligatorio
- salute e sicurezza sul lavoro
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- procedure disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione

La Nando Cappelli srl ha voluto così introdurre un sistema di gestione per la responsabilità sociale non solo conforme alla norma SA8000, ma che riprendono e riconfermano quanto da noi enunciato nei global compact communication on progress della Nando Cappelli srl.

Ferdinando Cappelli
Amministratore Delegato